MODÈLE GRATUIT

Référence Internet
FSC.08.3.040

Visite de reprise : lettre adressée au médecin du travail

Un de vos salariés est en arrêt de travail pour maladie ou accident depuis plusieurs jours. Au moment de la reprise de son travail, vous avez l'obligation d'organiser une visite de reprise auprès du service médical. L'objectif de cette visite est d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son emploi et la nécessité éventuelle d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation.



Pour le personnaliser, cliquez ici.

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Raison sociale
Adresse de l'entreprise

Service médical d'entreprise (ou interentreprises)
M. ……
Adresse

À …… *(lieu)*, le…… *(date)*

Lettre simple

Objet : Demande de visite de reprise

M. ……,

Notre salarié, M. ……, est absent depuis le ……

Son retour dans l'entreprise est prévu pour le …….

Nous vous demandons de bien vouloir nous fixer un rendez-vous pour une visite médicale de reprise si possible pour le …... *(indiquer la date de reprise)* ou, au plus tard, dans les 8 jours à compter de cette date.

Nous restons dans l'attente de votre réponse et vous prions d'agréer, M. ……, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

FSC.08.3.040 H

Les explications page suivante.



La bonne méthode

Vous avez l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise après :

- une absence pour maladie professionnelle ;
- un congé de maternité ;
- une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail ou pour cause de maladie ou accident non professionnel depuis le 1er juillet 2012.

Vous devez alors prévenir par lettre le service de médecine du travail.

Depuis le 1er juillet 2012, la visite de reprise n'est plus obligatoire qu'après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou pour cause de maladie ou accident non professionnel. La visite de reprise sera également supprimée en cas d'absences répétées du salarié pour raisons de santé.

De plus, l'employeur doit saisir le service de santé au travail dont il dépend dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt maladie dont bénéficie le salarié. La visite de reprise a pour objet de délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste, de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié, et d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de reclassement faites par l'employeur lorsque, au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail a émis des préconisations.

Les modalités de la visite

Vous devez organiser cette visite lors de la reprise du travail ou, au plus tard, dans un délai de 8 jours après cette reprise. C'est à vous de prendre en charge le temps de trajet et les frais de transport du salarié pour se rendre à une visite médicale.

Les suites de la visite

Le médecin du travail peut :

- soit déclarer le salarié apte à reprendre son travail ;
- soit formuler un avis d'inaptitude totale ou partielle : vous devez alors proposer au salarié reconnu inapte un autre emploi approprié à ses capacités en tenant compte des conclusions du médecin du travail. Ce nouveau poste doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédent.

Les erreurs à éviter

Si vous vous opposez à la reprise du travail d'un salarié déclaré apte, ce refus constitue un licenciement abusif.

C'est à vous que revient la charge d'organiser la visite de reprise : ni le salarié ni le médecin du travail ne peuvent en prendre l'initiative.

Vous devez absolument, pour vous ménager la preuve de votre démarche, convoquer le salarié par écrit.

!

Les sanctions possibles

Si vous tardez à programmer la visite médicale de reprise du travail, le salarié, n'étant ni en arrêt de maladie ni autorisé à reprendre le travail, est en droit de faire constater la rupture du contrat de travail de votre fait, ce qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Tant que la visite de reprise n'est pas passée, le contrat de travail reste suspendu. Dès lors, vous devrez être extrêmement prudent si le salarié ne vous donne pas de nouvelles, c'est-à-dire s'il ne reprend pas le travail et ne fournit pas de prolongation d'arrêt. Vous ne pourrez le licencier pour absences injustifiées qu'après l'avoir mis en demeure de justifier

Toutes les explications associées au modèle, pour l'utiliser sereinement et au bon moment.

son absence ou de se soumettre à la visite médicale de reprise. De plus, seule la visite de reprise met fin à la protection spéciale contre le licenciement du salarié en accident du travail. En l'absence de visite de reprise, le salarié pourra prendre acte de la rupture de son contrat de travail à vos torts.

En revanche, lorsque vous avez régulièrement convoqué le salarié à la visite de reprise et que celui-ci ne répond pas, il ne peut prétendre que son contrat de travail reste suspendu, et son licenciement pour absences injustifiées est régulier.

Enfin, notons que l'heure de la convocation du salarié à la visite ne doit pas priver le salarié de son droit à un repos quotidien de 11 heures : cela est important pour les salariés occupant un poste de nuit.

Notre conseil

Anticipez et tenez compte des conclusions de l'éventuelle visite de préreprise passée par le salarié

Depuis le 1er juillet 2012, la définition de l'objet de la visite de préreprise est modifiée : celle-ci a pour objet de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail (aménagement ou adaptation du poste, préconisations de reclassement ou de formations professionnelles en vue de faciliter sa réinsertion ou sa réorientation). En cas d'arrêt de travail de plus de 3 mois, la visite de reprise est obligatoire. Le salarié, le médecin traitant ou le médecin-conseil de la Sécurité sociale peuvent être à l'origine de cette visite. l'employeur et le médecin-conseil de la Sécurité sociale sont informés du contenu de la visite de préreprise, sauf opposition du salarié.

La visite de préreprise, qui constate l'inaptitude du salarié et a lieu moins de 30 jours avant la 1re visite de reprise, dispense d'effectuer la seconde visite prévue par le Code du travail dans le cadre de la procédure de constatation de l'inaptitude.

 page 5.

Dans le cadre de l'abonnement aux
« Modèles commentés pour la gestion du personnel »…

Les modèles sont aussi sur Internet, **personnalisables et imprimables !**



BON DE COMMANDE page suivante

BON DE COMMANDE

Votre commande : Modèles commentés pour la gestion du personnel

Cochez votre choix :

	Réf.	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ **Offre DUO** Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : les modèles commentés dans un classeur (mises à jour semestrielles), les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux modèles (mises à jour trimestrielles), au Code du travail, aux bulletins de veille et aux chiffres et indicateurs clés.	FSOD	**219,00**	7,50	35,00	261,50	**284,22**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux modèles commentés (mises à jour trimestrielles), aux e-news de votre choix, au Code du travail, aux bulletins de veille et aux chiffres et indicateurs clés.	FSOW	**167,00**	–	35,00	202,00	**220,55**

Votre mode de paiement :

☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)

☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale*: .... Civilité* : ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle

Nom*: .... Prénom*: ....

E-mail*: .... Fonction*: ....

Adresse de facturation*: ....

Code postal*: |_|_|_|_|_| Ville*: ....

Adresse de livraison (si différente) : ....

Code postal : |_|_|_|_|_| Ville : ....

Tél.* : .... Fax : ....

Effectif : .... N° SIRET : .... Code N.A.F. : ....

Commentaires : ....

....

Tarifs HT valables jusqu'au 31/12/2012. Tarifs TTC susceptibles d'ajustement en fonction du taux de TVA en vigueur à la date de commande. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.
**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.
Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

ET/TSD3832

Pour tout renseignement, notre service commercial est à votre disposition au : 04 50 64 08 08

Éditions Tissot - 9, rue du Pré Paillard
74940 Annecy-le-Vieux
Fax 04 50 64 01 42
commercial@editions-tissot.fr
SAS au capital de 500.000 euros
RCS Annecy B 306 589 953
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953



www.editions-tissot.fr